

当社における「次世代育成支援推進のための行動計画」

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、2025年度から2029年度までの5年間に実施する次世代育成支援対策を定めたものです。

次世代法は、我が国の急激な少子化の進行に対応して、次世代を担う子供の健全な育成を支援する目的で、国、地方公共団体、企業が一体となって対策を進めるために施行された法律で、当社は2005年度から2024年度までの20年間に、育児休業・育児勤務制度の周知及び年次有給休暇の取得の促進に取り組み、雇用環境の整備に努めてまいりました。

子育て世代の職員はもとより、年齢や性別に関係なく、全ての職員が仕事と生活の両立を図れるように、環境整備に取り組んでまいります。

1 計画期間

2025年4月1日～2030年3月31日までの5年間

2 内容

目標① 男性の育児目的休暇の各年度の取得者数を3人以上とする。

〈対策〉

2025年4月～ ・社内のイントラネットを活用し、育児目的休暇の具体例を示して職員に取得を推奨する。

目標② 36協定の対象となる職員(※)一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び休日労働の合計時間数を3時間以内とする。

(※)ただし、当該目標においてはフルタイム労働の職員を対象とする。

〈対策〉

2025年4月～ ・各部署に実績データを還元し、各部署ごとに問題点を検討する。
・社内のイントラネットを活用し、時間外勤務の削減を奨励する。

目標③ 職員一人当たりの各年度の年次有給休暇の取得日数を15日以上とする。

〈対策〉

2025年4月～ ・四季休暇及び夏季休暇等を活用して、一週間連続休暇の取得に努める。
・計画的な年次有給休暇の取得促進のため、社内のイントラネットを活用して職員への周知を継続する。

以上